EMPLOI-QUÉBEC

PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2008-2009

Région de la Côte-Nord

LE PACTE POUR L'EMPLOI
Le Québec de toutes ses forces

Québec

CYCLE DE PLANIFICATION 2008-2011

PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2008-2009

Services publics d'emploi
et
de solidarité sociale

RÉGION DE LA CÔTE-NORD

Adopté par le Conseil régional
des partenaires du marché du travail de la Côte-Nord
le 24 janvier 2008

Emploi Québec
Côte-Nord

Coordination :
Les membres du Comité du plan d'action régional du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Côte-Nord

Production :
Emploi-Québec Côte-Nord

Réalisation :
Direction du partenariat, de la planification, de l'information sur le marché du travail et du service aux entreprises

© Gouvernement du Québec
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2008
ISBN : 978-2-550-51991-1 (imprimé)
ISBN : 978-2-550-51992-8 (en ligne)

Table des matières

Les services publics d'emploi et de solidarité sociale

LE MOT DU PRÉSIDENT ET DU DIRECTEUR RÉGIONAL

LE PACTE POUR L'EMPLOI

1 PRÉSENTATION GÉNÉRALE DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE 13

2 ÉTAT DE LA SITUATION, PERSPECTIVES ET ENJEUX DU MARCHÉ DU TRAVAIL RÉGIONAL 15

3 LES ORIENTATIONS RÉGIONALES 2008-2009 ET LES STRATÉGIES ENVISAGÉES 24

4 LES FACTEURS DE CONTINGENCE 36

Les annexes

L'ANNEXE 1
Répartition du budget du Fonds de développement du marché du travail 38

L'ANNEXE 2
Les indicateurs et les cibles de résultats 39

L'ANNEXE 3
Les cibles de résultats et les objectifs opérationnels des services de solidarité sociale 41

L'ANNEXE 4
Objectifs additionnels liés au Pacte pour l'emploi pour la période 2008-2011 42

LE MOT DU PRÉSIDENT ET DU DIRECTEUR RÉGIONAL

C'est avec plaisir que nous vous présentons le plan d'action régional 2008-2009. Ce plan, le premier du nouveau cycle de planification 2008-2011, a une portée d'un an, mais ses orientations, ses enjeux, de même que ses stratégies s'inscrivent comme toile de fond des actions à entreprendre pour les prochaines années.

Les dernières années ont vu se concrétiser l'ambitieux plan de convergence des services publics d'emploi et ceux de la solidarité sociale afin d'améliorer l'offre et le continuum de service destinés aux clientèles de la nouvelle agence. D'autres défis se poseront et devront être relevés au cours de ce nouveau cycle de gestion. L'organisation entière d'Emploi-Québec Côte-Nord sera mise à contribution afin de répondre aux nouvelles problématiques de main-d'œuvre et d'un marché du travail qui change et évolue rapidement. Nous aurons à faire face à différents enjeux du marché du travail et nous devrons concentrer nos actions vers les plus importants, notamment la lutte à la pauvreté et l'exclusion sociale, la restructuration des bassins de main-d'œuvre et les problèmes de recrutement et, finalement, la scolarisation.

Le présent document dévoile les actions, que les services publics d'emploi et de solidarité sociale comptent mener sur la Côte-Nord afin de mettre en œuvre les priorités du gouvernement ainsi que du conseil régional des partenaires du marché du travail. De plus, les grandes orientations qui y sont traitées s'inscrivent dans le Pacte pour l'emploi rendu public par le gouvernement le 18 mars 2008.

Il importe de mentionner que le plan d'action régional constitue une responsabilité majeure du conseil régional. Tous les partenaires y ont été associés et un comité de travail formé de membres a participé activement aux étapes et aux travaux du plan d'action.

Nous vous présentons donc le plan d'action d'Emploi-Québec Côte-Nord adopté lors de la rencontre ordinaire du conseil régional des partenaires du marché du travail, du 24 janvier 2008.

Réginald Caron
Directeur régional
Emploi-Québec Côte-Nord

Alain Cauchon
Président
Conseil régional
des partenaires du marché
du travail de la Côte-Nord

Pacte pour l'emploi

La confluence de plusieurs facteurs fait du paysage démographique, social et économique actuel le moment idéal pour déployer le Pacte pour l'emploi : un projet de société mobilisateur destiné à favoriser une meilleure adéquation entre les bassins de main-d'œuvre disponible et les besoins des entreprises.

Fort de l'idée selon laquelle l'emploi est le meilleur garant de la richesse individuelle et collective, le Pacte pour l'emploi constitue un engagement manifeste du gouvernement pour relever les défis du marché du travail des prochaines années. Ainsi, les ressources consacrées par le gouvernement en matière d'emploi, de main-d'œuvre et de formation seront bonifiées afin d'ajouter plusieurs moyens d'action concrets.

Comme l'a annoncé le gouvernement, ces moyens s'inscrivent dans les planifications des ministères concernés et viennent élargir les efforts déployés autour de quatre piliers communs et neuf actions. L'articulation du Pacte repose sur les acteurs régionaux qui en constituent l'un des piliers. Les différentes mesures sont autant de moyens mis à la disposition de la région. Comme le prévoit le présent plan d'action, Emploi-Québec et les partenaires régionaux verront à utiliser ces mesures de la façon la plus efficace afin de répondre aux besoins identifiés. Les résultats attendus sont traduits dans les diverses cibles se trouvant dans le présent plan d'action régional. On retrouve aussi en annexe la part estimée pour la région des objectifs additionnels liés au Pacte pour l'emploi pour la période 2008-2011.

Premier pilier - Investir dans le potentiel des personnes : un geste qui rapporte

Action 1 - Mieux préparer et former la main-d'œuvre

Le gouvernement entend mieux préparer et former davantage la main-d'œuvre

Deux nouveautés : l'initiative Démarcheurs d'emploi et le Passeport-emploi

L'initiative Démarcheurs d'emploi permettra d'accompagner pendant six mois des prestataires des programmes d'assistance sociale dans leur démarche vers l'emploi. Par la suite, un accompagnement en emploi d'une durée d'une année leur sera offert afin de les maintenir en emploi. Deux catégories de prestataires seront ciblées : les nouveaux demandeurs et les personnes qui participent de façon répétitive à ces programmes. Ces derniers seront soutenus par des experts de l'insertion professionnelle et bénéficieront d'une allocation de 90 $ versée pour chaque période de deux semaines.

La deuxième nouveauté, le Passeport-emploi, permettra à tous les participants et participantes des mesures et services d'Emploi-Québec d'obtenir sur demande leur passeport : une carte de visite à l'intention d'éventuels employeurs qui décrira leurs compétences particulières, leurs expériences de travail, ainsi que l'aide qu'Emploi-Québec leur apportera dans le but de soutenir leur intégration en emploi.

Deux mesures-clés plus accessibles : Projets de préparation à l'emploi et Mesure de formation de la main-d'œuvre

Un accroissement du nombre de participants et participantes au Projet de préparation à l'emploi et à la Mesure de formation de la main-d'œuvre permettra de mieux répondre à la demande des personnes dont l'intégration en emploi suppose une formation, la mise à jour de connaissances ou le développement de compétences.

Une portée plus large pour la mesure Subventions salariales

La mesure Subventions salariales, qui consiste dans le versement aux entreprises d'une partie du salaire d'une personne éloignée du marché du

travail qu'elles embauchent, sera bonifiée et son utilisation sera accrue. En plus du remboursement d'une partie du salaire du nouvel l'employé, l'entreprise pourra désormais se voir rembourser une portion des frais d'accompagnement engagés afin de faciliter l'intégration et le maintien en emploi d'un nouvel employé. Le salaire du travailleur qui accompagne le nouvel employé dans l'exécution de ses fonctions sera admissible à ce remboursement.

Des mesures pour mieux contrer le décrochage scolaire
En partenariat avec les entreprises du milieu, des projets de conciliation travail-études seront instaurés pour permettre à de jeunes décrocheurs de compléter une formation de base tout en occupant un emploi.

La lutte contre le décrochage scolaire sera intensifiée par un repérage plus systématique des personnes qui abandonnent leurs études sans qualification et une intervention plus rapide auprès des élèves à risque élevé de décrochage.

Mieux former et préparer davantage la main-d'œuvre signifie enfin faire en sorte que les personnes reçoivent un accompagnement plus soutenu de la part des services publics d'emploi, des commissions scolaires et des organismes partenaires de l'État qui travaillent en développement de l'employabilité.

ACTION 2 – BONIFIER LE SOUTIEN FINANCIER LIÉ AUX MESURES ET AUX SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

LE GOUVERNEMENT BONIFIERA SUBSTANTIELLEMENT LE SOUTIEN FINANCIER DES PERSONNES QUI PARTICIPENT AUX MESURES ET AUX SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

Une allocation d'aide à l'emploi bonifiée
Inchangée depuis 1997, l'allocation d'aide à l'emploi sera augmentée de 50 %, passant de 30 $ à 45 $ par semaine, soit près de 200 $ par mois. Cette allocation est notamment offerte aux prestataires de l'assistance sociale qui participent à la Mesure de formation de la main-d'œuvre et aux Projets de préparation à l'emploi.

Également, les frais d'appoint versés aux prestataires de l'assistance sociale qui participent à la mesure Services d'aide à l'emploi seront haussés de 50 %, passant de 6 $ à 9 $ par jour.

L'allocation d'aide à l'emploi : une portée plus large
Les personnes sans soutien public du revenu pourront maintenant recevoir une allocation d'aide à l'emploi lorsqu'elles participent aux Projets de préparation à l'emploi. Selon certaines conditions, ces personnes ont actuellement accès à cette aide financière pour la Mesure de formation de la main-d'œuvre.

Une nouvelle allocation pour les chefs de famille monoparentale
Une allocation supplémentaire de 25 $ par semaine sera créée à l'intention des chefs de famille monoparentale participant à une mesure donnant droit à l'allocation d'aide à l'emploi. Il s'agit là d'une mesure incitative supplémentaire qui reconnaît les obstacles particuliers auxquels font face les personnes assumant seules les responsabilités parentales.

ACTION 3 – FACILITER LES ÉTUDES QUALIFIANTES ET L'ACCÈS AUX PROFESSIONS

LE GOUVERNEMENT FACILITERA LA POURSUITE DES ÉTUDES QUALIFIANTES ET L'ACCÈS AUX PROFESSIONS

Les règles de financement du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport seront assouplies et bonifiées de façon à faciliter l'accès à des mises à niveau scolaires, en particulier pour les personnes immigrantes détenant un diplôme étranger.

Le regroupement des formations d'un même domaine pour lesquelles le nombre d'inscriptions est insuffisant pour créer un programme particulier sera favorisé à l'intention des personnes immigrantes.

La priorité de prestations, par les cégeps, sera accordée aux formations qualifiantes d'appoint prescrites par les ordres professionnels aux personnes immigrantes.

De plus en plus de passerelles entre la formation professionnelle et la formation technique (ex. : DEP/DEC) et entre les formations moins et plus spécialisées seront instaurées.

ACTION 4 – DES MESURES POUR DES GROUPES SPÉCIFIQUES

LE GOUVERNEMENT RENFORCERA LES MESURES PARTICULIÈRES À L'INTENTION DES PERSONNES HANDICAPÉES, DES PERSONNES IMMIGRANTES ET DES PERSONNES MEMBRES D'UNE MINORITÉ VISIBLE

À l'intention exclusive des personnes handicapées : trois actions concrètes

Première action : fort des enseignements tirés de la consultation menée dans différentes régions du Québec, le gouvernement rendra publique sous peu la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Cette stratégie rassemble pour les cinq prochaines années une soixantaine de mesures visant à améliorer de façon substantielle la situation des personnes handicapées sur le marché du travail. Le Pacte pour l'emploi contribue à renforcer trois mesures particulières destinées à stimuler l'embauche et la qualification des personnes handicapées.

Deuxième action : augmenter l'accessibilité de la mesure Contrat d'intégration au travail.

Troisième action : créer de nouveaux emplois en entreprise adaptée.

Bonification du crédit d'impôt remboursable pour stage en milieu de travail

Le crédit d'impôt remboursable pour stage en milieu de travail de 30 % accordé aux employeurs qui engagent des étudiants stagiaires sera bonifié au profit des personnes immigrantes et des personnes handicapées, et ce, dans le but de favoriser l'acquisition d'une première expérience de travail. Aussi, le nombre d'heures de supervision accordées à une personne handicapée sera doublé. Pour ces deux clientèles, le niveau du crédit d'impôt sera porté à 40 %, faisant passer le crédit d'impôt maximal de 225 $ par semaine à 420 $ pour les personnes handicapées et de 225 $ par semaine à 300 $ pour les personnes immigrantes.

À l'intention exclusive des personnes immigrantes et des membres d'une minorité visible : viser l'acquisition d'une expérience de travail québécoise

Le Plan de mesures pour renforcer l'action du Québec en matière d'intégration, d'accès à l'emploi et de francisation, intitulé *Pour enrichir le Québec – Franciser plus, intégrer mieux*, est une dimension du Pacte pour l'emploi. Ce plan s'inscrit en continuité avec le Plan d'action 2004-2007 *Des valeurs partagées, des intérêts communs*.

Une des contributions les plus attendues vise à élargir l'accessibilité au Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi. Ce programme constitue un encouragement intéressant pour favoriser l'emploi de personnes immigrantes ou de membres d'une minorité visible par les PME, notamment en offrant un accompagnement pour favoriser une intégration réussie dans leur milieu de travail.

DEUXIÈME PILIER - VALORISER LE TRAVAIL : UNE CARTE MAÎTRESSE

ACTION 5 – FAVORISER LE BIEN-ÊTRE ÉCONOMIQUE

LE GOUVERNEMENT FAVORISERA LE BIEN-ÊTRE ÉCONOMIQUE PAR LE TRAVAIL

Deux nouveautés : le supplément à la Prime au travail et la Prime au travail dédiée aux personnes présentant des contraintes sévères à l'emploi

Pour favoriser le retour au travail des prestataires d'assistance sociale de longue durée, un montant mensuel de 200 $ sera versé à titre de supplément à la Prime au travail. Ce montant sera versé pour une période maximale de 12 mois et bénéficiera, d'ici 2011, à près de 33 000 prestataires qui intégreront un emploi.

Dans le but de reconnaître les obstacles particuliers que doivent rencontrer les personnes présentant des contraintes sévères à l'emploi, notamment les personnes handicapées, une nouvelle Prime au travail à leur intention sera mise en place, en remplacement de la Prime au travail actuelle. Pour une personne seule, la nouvelle Prime au travail fera passer l'aide maximale

annuelle de 381 $ à 1 003 $. Plus de 10 000 ménages bénéficieront annuellement de cette mesure.

Davantage de souplesse dans le versement de la Prime au travail
Dès juin 2009, les ménages sans enfants pourront bénéficier du versement anticipé de la Prime au travail, comme c'est le cas actuellement pour les familles. Sur demande, les ménages sans enfants pourront ainsi recevoir jusqu'à 75 % de la Prime au travail estimée répartie trimestriellement.

Pleine indexation de la déduction fiscale pour les travailleurs et les travailleuses
Le montant actuel de la déduction pour les travailleurs et les travailleuses de 1 000 $ sera indexé annuellement au taux d'indexation du régime d'imposition des particuliers, et ce, à compter de l'année d'imposition 2009.

Davantage de moyens pour favoriser l'incitation au travail
La participation du gouvernement du Québec dans la restructuration de la prestation fiscale pour le revenu de travail du gouvernement fédéral a permis d'adapter celle-ci aux besoins particuliers des travailleurs et des travailleuses du Québec en matière d'incitation au travail, notamment par le versement d'une aide financière plus importante aux personnes à faible revenu vivant seules.

Un nouvel outil d'information : le simulateur en ligne du revenu disponible
Des consultations menées auprès de prestataires des Programmes de l'assistance sociale ont mis en lumière leur méconnaissance des avantages financiers à occuper un emploi. Dans le but de mieux les informer et poursuivant son objectif d'accroître et de favoriser l'incitation au travail, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale mettra en ligne un outil Web permettant de calculer facilement et rapidement l'avantage financier à travailler, notamment par rapport à l'aide financière de dernier recours. Le simulateur sera destiné à l'ensemble des citoyens, ainsi qu'aux intervenants des centres locaux d'emploi et des organismes d'accompagnement. Cet outil convivial pourra s'adapter aisément à une multitude de situations familiales et économiques. L'utilisateur pourra notamment, d'un seul clic de souris, obtenir des informations générales et détaillées sur les divers programmes destinés aux citoyennes et aux citoyens désirant intégrer le marché du travail.

Mobiliser et convaincre par une campagne de communication
Une vaste campagne de communication sera déployée entre 2008 et 2011. Celle-ci valorisera l'apport que représente le travail dans une perspective individuelle et collective, et visera à créer des conditions favorables à l'accueil en emploi d'une clientèle appartenant à des bassins de main-d'œuvre sous-utilisés.

À l'intention des travailleuses et travailleurs âgés
Des modifications à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite seront proposées à l'Assemblée nationale au cours de 2008 afin de permettre à certaines travailleuses et à certains travailleurs de 55 ans et plus de poursuivre leur vie active tout en recevant leur rente de retraite et en ayant, en plus, la possibilité de bonifier cette dernière.

Agir sur le salaire minimum
Enfin, dans le but de rendre le travail plus payant et plus attrayant, le taux général du salaire minimum passera de 8 $ à 8,50 $ l'heure à compter du 1er mai 2008 au Québec. Il s'agit là de la hausse annuelle la plus importante depuis 1975.

ACTION 6 – SOLUTIONS DE RECHANGE POUR LES JEUNES PRESTATAIRES

LE GOUVERNEMENT RENFORCERA SES ACTIONS VISANT À OFFRIR UNE SOLUTION DE RECHANGE AUX JEUNES PRESTATAIRES DES PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE

Une nouvelle initiative : Découvrir
Découvrir, c'est avant tout découvrir un métier, une profession. Pour les entreprises, c'est découvrir une relève. Cette initiative consiste à créer des stages d'observation et d'exploration en milieu de travail d'un maximum de

quatre semaines. Ceux-ci, destinés à de jeunes adultes éloignés du marché du travail, leur permettront à la fois de valider des choix professionnels et de se distinguer auprès d'éventuels employeurs. Une banque d'entreprises sera créée afin de recevoir ces jeunes.

Investir davantage pour les jeunes
Dans la suite de la Stratégie d'action jeunesse du gouvernement et dans le but de prévenir le recours à l'assistance sociale des jeunes décrocheurs de 16 ou 17 ans qui peinent à intégrer le marché du travail, une plus grande place leur sera réservée dans les mesures et les services d'Emploi-Québec afin qu'ils complètent leur formation scolaire ou qu'ils développent les compétences manquantes à une intégration en emploi réussie.

Le programme Alternative jeunesse rejoindra davantage de jeunes de moins de 25 ans qui désirent acquérir une autonomie personnelle, sociale et professionnelle. Ce programme offre un soutien financier et un accompagnement personnalisé pour permettre aux jeunes d'atteindre leur objectif. Ce dernier peut être de terminer leurs études, de trouver un emploi ou d'acquérir une autonomie financière.

TROISIÈME PILIER - UNE MAIN-D'ŒUVRE MIEUX FORMÉE : DES ENTREPRISES PLUS PRODUCTIVES

ACTION 7 – FORMATION DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS PEU QUALIFIÉS

LE GOUVERNEMENT ACCORDERA LA PRIORITÉ À LA FORMATION ET AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS FAIBLEMENT QUALIFIÉS

Une nouvelle initiative : du « sur mesure » pour les PME
Le regroupement de PME au sein de mutuelles de formation sera favorisé. Ces mutuelles auront pour fonction la mise en commun de services et de ressources de formation, en plus de consolider la formation en ligne.

Élargir l'offre de service pour mieux répondre aux besoins des travailleurs et travailleuses en entreprise
Au chapitre des interventions auprès des entreprises en vue de favoriser la formation de la main-d'œuvre et l'acquisition de compétences manquantes du personnel en place, davantage d'entreprises seront soutenues par Emploi-Québec.

Le gouvernement investira des sommes additionnelles pour l'achat de cours, notamment à temps partiel, et pour la formation de base jugée nécessaire en vue du maintien des travailleuses et des travailleurs en emploi et du développement continu de leurs compétences.

De même, il intensifiera l'offre de formation et de stages par les commissions scolaires et les cégeps en lien avec les besoins de main-d'œuvre relevés par Emploi-Québec.

Agir sur la fiscalité
Le crédit d'impôt au secteur manufacturier, en place depuis novembre 2007, constitue un autre moyen de favoriser l'amélioration des compétences des travailleurs et travailleuses. Ce crédit rembourse 30 % des coûts de la formation de la main-d'œuvre en industrie manufacturière.

ACTION 8 – RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES

LE GOUVERNEMENT FACILITERA LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES ACQUISES PAR L'EXPÉRIENCE OU PAR L'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL

De nouveaux outils et dispositifs plus efficaces
Le gouvernement instaurera des outils et des dispositifs permettant de sanctionner, par une attestation ou un certificat d'État, des compétences que les personnes auront développées en milieu de travail. Il prendra aussi les moyens nécessaires pour favoriser l'acquisition de compétences non maîtrisées.

Ces outils et dispositifs seront d'autant plus utiles que l'accessibilité à la reconnaissance des acquis et des compétences sera renforcée par les réseaux de l'éducation.

L'harmonisation et la complémentarité des dispositifs de reconnaissance des acquis et des compétences entre les services publics d'emploi et les réseaux de l'éducation seront également recherchées.

QUATRIÈME PILIER - LE PACTE RÉGIONAL : POUR UNE MEILLEURE RÉPONSE AUX BESOINS

ACTION 9 – DES ACTIONS RÉGIONALISÉES
LE GOUVERNEMENT RENFORCERA LA PRESTATION RÉGIONALE DE SERVICES

Une nouveauté
Le Pacte pour l'emploi est une réponse concertée et adaptée aux besoins de main-d'œuvre, qui se veut près des gens et des entreprises, collée aux besoins des régions et des localités. Les partenaires du marché du travail et les ministères les plus concernés travailleront de concert pour que la réalisation du Pacte ait la meilleure incidence possible sur le développement social et économique de leur milieu. C'est pourquoi un comité du Pacte pour l'emploi en région sera créé dans le but :

- de parfaire la connaissance du marché du travail et de développer une vision prospective des enjeux qui se profilent pour les années à venir;
- d'assurer une meilleure adéquation entre l'emploi, la formation, l'apport de l'immigration, les besoins des entreprises et le développement économique des régions;
- d'améliorer le temps de réaction des partenaires régionaux et de mieux prévenir les crises sectorielles;
- de renforcer l'efficacité des actions en évitant le chevauchement entre les différents acteurs.

Ce comité, qui relèvera du Conseil régional des partenaires du marché du travail, regroupera les représentants d'Emploi-Québec, du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, des commissions scolaires, des cégeps, des universités, du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et du ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation.

Des services d'éducation et d'emploi plus près des entreprises
En s'adressant à leur centre local d'emploi, les entreprises pourront obtenir, sur demande, un diagnostic de leur situation quant à leur main-d'œuvre et à leurs besoins de recrutement, une liste de candidats potentiels pour les postes à pourvoir et, au besoin, un soutien pour favoriser l'insertion en emploi et la formation des personnes embauchées. Elles pourront aussi recevoir l'appui de conseillers aux entreprises pour les aider à planifier à plus long terme leurs besoins de main-d'œuvre, définir leurs besoins en formation ou être dirigés vers les services qui conviennent à leur situation.

De concert avec les centres locaux d'emploi, les Services aux entreprises des réseaux professionnel et technique de l'éducation soutiendront activement les mesures de formation du Pacte par différents moyens, dont le démarchage auprès des entreprises, ainsi que par la conception et l'offre, selon les besoins :

- de formations visant le développement de compétences « comportementales » liées au travail et demandées par les entreprises;
- de formations sur mesure en réponse aux besoins établis avec les entreprises participantes à l'intérieur d'un exercice mené avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale;
- de formations visant la consolidation des compétences générales de base, telles que la lecture, l'écriture et le calcul.

L'utilisation de modalités pédagogiques adaptées et diversifiées prenant en compte la situation et l'expérience des personnes sera aussi recherchée par les Services aux entreprises, tout comme l'offre de services de soutien et d'accompagnement en vue de la réussite et d'autres services contribuant à l'atteinte des objectifs du Pacte pour l'emploi.

Pour en savoir davantage sur le Pacte pour l'emploi, on peut consulter le document ***Le Pacte pour l'emploi 2008-2011 : un Québec de toutes ses forces***, à l'adresse suivante :
http://www.pacte-emploi.gouv.qc.ca/.

1 PRÉSENTATION GÉNÉRALE DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE

L'agence Emploi-Québec relève du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Elle assume, à ce titre, la responsabilité de la gestion des services publics d'emploi et des services de solidarité sociale. Cette double responsabilité, tout en s'inscrivant dans les actions gouvernementales de modernisation et d'amélioration de la gestion de l'État, vise à assurer à la population des services davantage accessibles et mieux adaptés aux particularités des clientèles, et ce, au meilleur coût.

1.1 La mission d'Emploi-Québec

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social. Ainsi, Emploi-Québec participe à l'amélioration du marché du travail, de même qu'à un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre tout en favorisant la pleine utilisation des ressources humaines du Québec.

L'agence offre aussi, par l'entremise de ses services de solidarité sociale, une aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles démunies. Elle fournit également une aide à l'insertion sociale et socioprofessionnelle des personnes qui ne sont pas prêtes à entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.

Emploi-Québec est une organisation gouvernementale décentralisée, présente dans le milieu tant régional que local. Elle constitue un modèle de référence grâce à la présence dynamique du conseil régional des partenaires du marché du travail et aux liens tissés avec les diverses organisations du milieu. Sur la Côte-Nord, le conseil régional est constitué de nombreux représentants à la fois de la main-d'œuvre, des entreprises, du milieu communautaire, de l'éducation et d'autres ministères dont les collaborations sont déterminantes pour atteindre les objectifs qui lui sont dévolus.

1.2 Les services d'emploi et de solidarité sociale

L'offre de service d'Emploi-Québec est guidée par l'objectif de contribuer à répondre aux besoins des chercheurs d'emploi, des travailleurs et des employeurs. Le déploiement de l'ensemble de cette offre se fait à partir d'un cadre opérationnel dans lequel on trouve les services universels, les services aux individus, de même que des services aux entreprises.

Les services universels sont offerts à l'ensemble de la population et comprennent :

- l'accueil et l'évaluation initiale pour la détermination des besoins des individus;
- les services de placement en mode libre-service ou assisté;
- l'information sur le marché du travail;
- l'information sur les mesures et les services.

Les services spécialisés sont offerts aux personnes à l'intérieur d'un parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi. On y retrouve :

- la détermination d'un plan d'action personnalisé;
- les activités de formation;
- l'orientation professionnelle;
- les services d'aide à l'emploi et les projets de préparation à l'emploi;
- les subventions salariales;
- les stages en milieu de travail;
- les mesures et les services reliés à la stratégie jeunesse;
- le soutien au travail autonome;
- l'apprentissage en milieu de travail;
- le soutien du revenu.

Les services spécialisés pour les entreprises sont offerts sous forme d'aide-conseil et de mesures actives qui s'articulent autour de la préparation à

l'emploi, de l'insertion et du maintien en emploi, de la stabilisation et de la création d'emplois.

Également, des services sont destinés aux entreprises où des emplois risquent d'être perdus, de ne pas être créés ou qui éprouvent des difficultés à pourvoir leurs postes vacants. Ils s'adressent en outre aux entreprises qui veulent améliorer la gestion de leurs ressources humaines ou qui souhaitent accroître les compétences de leur personnel.

Des services de solidarité sociale sont offerts à la population et s'organisent autour des axes suivants :

- l'aide à la personne qui consiste à offrir de l'accompagnement et de l'orientation vers les services d'emploi ou d'autres ressources en vue d'atteindre et de maintenir son autonomie financière et sociale;
- l'aide et l'accompagnement social par les programmes Devenir, Interagir et Réussir. Les deux premiers s'adressent à des personnes pour lesquelles l'accès au marché du travail peut être envisagé à moyen et à long terme. Le dernier s'adresse à ceux et celles qui présentent des contraintes sévères à l'emploi et qui souhaitent poursuivre une formation.
- l'aide financière sous deux volets, soit le programme d'aide sociale pour les adultes seuls et les familles qui ne présentent pas de contraintes sévères à l'emploi et le programme de solidarité sociale s'adressant aux personnes qui démontrent avoir des contraintes sévères à l'emploi.

1.3 Les clientèles

Les services s'adressent aux personnes à la recherche d'un emploi, principalement celles qui courent un risque de chômage de longue durée. Ils s'adressent aussi aux personnes en processus de développement de l'employabilité et aux personnes dont les emplois sont menacés. Emploi-Québec entend porter une attention particulière à certaines clientèles visées par des stratégies gouvernementales, notamment :

- les jeunes;
- les femmes;
- les personnes immigrantes;
- les travailleurs de 45 ans et plus;
- les personnes handicapées;
- les personnes judiciarisées;
- les autochtones.

Des services s'adressent également aux entreprises qui veulent améliorer la gestion de leurs ressources humaines ou qui souhaitent accroître les compétences de leur personnel.

2 ÉTAT DE LA SITUATION, PERSPECTIVES ET ENJEUX DU MARCHÉ DU TRAVAIL RÉGIONAL

2.1 La région

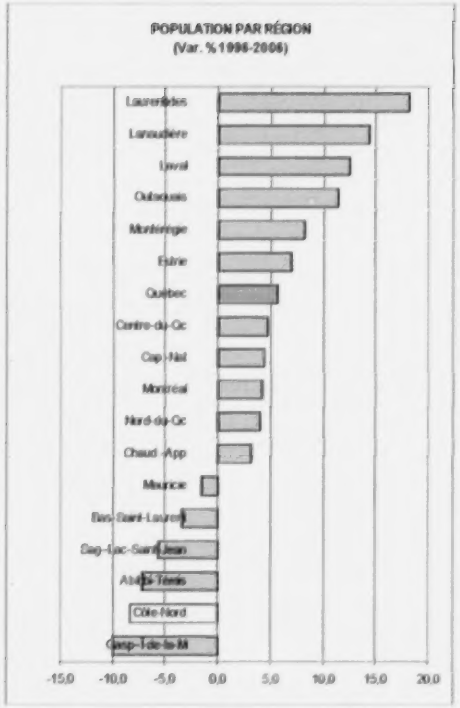
La Côte-Nord s'étend sur un territoire de 1 300 km le long de la rive nord du Saint-Laurent entre la rivière Saguenay et le Labrador. Couvrant 237 000 km^2, la région s'étire au nord jusqu'à Schefferville près du 55^e parallèle, soit environ 600 km au nord de Sept-Îles.

TABLEAU 1
POPULATION, RÉGION DE LA CÔTE-NORD

MRC	1996	2001	2006^p	Var. % 2006/1996
Haute-Côte-Nord	13 619	13 147	12 409	-8,9 %
Manicouagan	36 770	34 286	32 775	-10,9 %
Sept-Rivières	36 986	35 460	34 643	-6,3 %
Caniapiscau	4 490	4 253	3 821	-14,9 %
Minganie	7 025	6 845	6 578	-6,4 %
Basse-Côte-Nord	5 833	5 717	5 722	-1,9 %
Côte-Nord	**104 723**	**99 708**	**95 948**	**-8,4 %**
Québec	**7 246 896**	**7 396 990**	**7 651 531**	**5,6 %**

Source : Statistique Canada. Estimation de la population 2004.

Administrativement, elle se subdivise en cinq MRC, soit, d'ouest en est, Haute-Côte-Nord, Manicouagan, Sept-Rivières, Minganie et, au nord, Caniapiscau. Le territoire de la Basse-Côte-Nord, situé à l'extrême est de la région, n'est pas encore constitué en MRC. Six centres locaux d'emploi (CLE) desservent la population, soit ceux de Havre-Saint-Pierre, Sept-Îles, Port-Cartier, Baie-Comeau, Forestville et Les Escoumins.



Selon les estimations de Statistique Canada, en 2006 la population de la Côte-Nord était de 95 948 personnes, ce qui représente une baisse de 500 personnes par rapport à 2005 et de près de 9 000 (-8,4 %) au cours des dix dernières années. Pendant ce temps, la population de l'ensemble du Québec progressait de 5,6 % (tableau 1).

Dans cette région de ressources, l'économie s'est développée en fonction de l'exploitation de ses ressources naturelles que sont le poisson, la forêt, les mines de fer et l'hydroélectricité. De même, l'industrie manufacturière n'est développée qu'en fonction de l'exploitation de l'une ou l'autre de ces ressources (bois, papier, aluminium par exemple) ou comme activité de sous-traitance aux entreprises d'exploitation des ressources. Quant à l'industrie tertiaire, outre le commerce et le secteur gouvernemental, elle est dominée par trois grands secteurs : le transport, la production d'électricité et le tourisme.

2.2 Le contexte économique

La montée des pays en émergence a un effet considérable sur l'économie mondiale. La forte croissance économique de ces pays a fait grimper les prix des matières premières, ce qui permet aux producteurs de la Côte-Nord de

mieux s'en tirer malgré des coûts de production plus élevés que leurs concurrents des pays en développement.

Sur le plan nord-américain, la hausse de la valeur du dollar canadien et les risques d'un ralentissement économique aux États-Unis pourraient avoir une incidence négative sur la vitalité de certains secteurs de l'activité économique régionale. L'industrie forestière est déjà fortement touchée par la baisse de la construction chez nos voisins du Sud.

Par ailleurs, la croissance des pays en développement, celle des besoins énergétiques aux États-Unis et la diminution des stocks de pétrole exercent une pression sur les coûts de l'énergie. Les effets sur la Côte-Nord sont de deux ordres. Premièrement, les besoins énergétiques rendent plus nécessaire et rentable la réalisation des projets hydroélectriques tel celui de la rivière Romaine. Par contre, la hausse des prix de l'énergie a des effets négatifs sur l'ensemble de l'économie, notamment en raison de la hausse des coûts du transport.

2.3 Le marché du travail

Si, au cours des dix dernières années, l'économie québécoise a été marquée du sceau de la prospérité qui a permis de créer plus de 500 000 emplois à temps plein, et de ramener le taux de chômage au niveau le plus bas depuis les 30 dernières années, il en fut autrement dans la région Côte-Nord et Nord-du-Québec[1]. Entre 1996 et 2006, le nombre de personnes occupées a diminué de 2,8 % (-1 500 emplois) comparativement à une croissance de 20,3 % dans l'ensemble du Québec. En ne considérant que l'emploi à temps plein, la perte a été de 3,8 %.

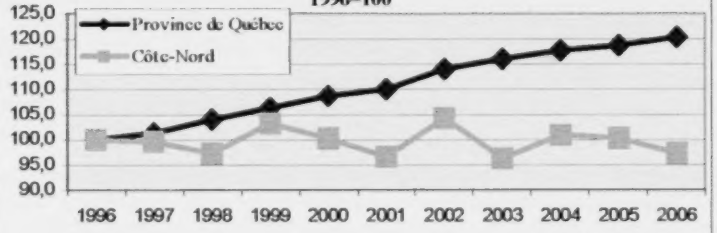
TABLEAU 2
QUELQUES INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

	Côte-Nord			Québec		
	1996	2006	Var. %	1996	2006	Var. %
Population active	61,6	56,2	-8,8 %	3 551,7	4 094,2	15,3 %
Emploi	53,1	51,6	-2,8 %	3 129,8	3 765,4	20,3 %
Chômeurs	8,4	4,6	-45,2 %	421,9	328,7	-22,1 %
Taux d'activité	63,3	62,7		61,9	65,5	
Taux de chômage	13,6	8,2		11,9	8,0	
Taux d'emploi	54,6	57,6		54,6	60,2	

Source : Statistique Canada. *Enquête sur la population active*. Compilation Emploi-Québec.

Par ailleurs, la diminution de la population et, en même temps, de la population active a permis une réduction du chômage malgré la baisse de l'emploi. Le nombre de personnes en chômage a reculé de 45,2 %, passant de 8 400 à 4 600 alors que le taux de chômage reculait de 13,2 % à 8,2 %, soit un niveau semblable à celui de l'ensemble de la province (tableau 2).

GRAPHIQUE 1
ÉVOLUTION DE L'EMPLOI
1996=100

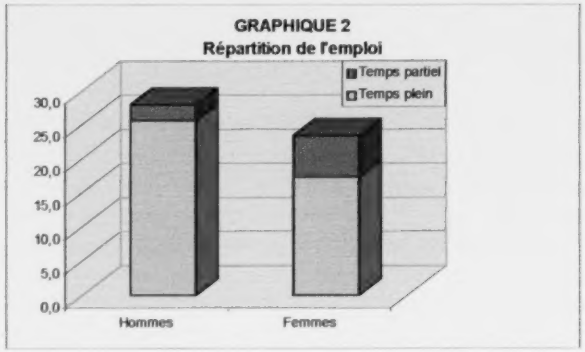


1. Les données sur le marché du travail sont tirées de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada. Pour des raisons de fiabilité des données, les données régionales incluent toujours la Côte-Nord et le Nord-du-Québec dans une même région.

Plus récemment, la crise dans l'industrie forestière et le recul dans la construction ont particulièrement contribué à la diminution de l'emploi dans la région. Entre 2004 et 2006, la Côte-Nord a perdu plus de 2 000 emplois, dont 1 700 dans la dernière année, principalement à la suite de la fin des travaux aux chantiers hydroélectriques de la rivière Toulnustouc et de l'agrandissement de l'aluminerie Alouette et au ralentissement dans le secteur du sciage. Pendant ce temps au Québec, l'emploi progressait de 2,3 %. Quant au taux de chômage, il a diminué considérablement, passant de 11,7 % à 8,2 % toujours en raison de la baisse de la population, en particulier de la population active.

L'intégration des femmes sur le marché du travail régional s'est améliorée en dix ans. Le taux d'emploi a progressé de plus de huit points de pourcentage, passant de 46,0 % à 54,1 % tandis que le taux d'activité s'établit à 58,0 % comparativement à 52,7 % qu'il était en 1996. Mais la baisse a été particulièrement marquée du côté du taux de chômage, qui passe de 12,7 % à 6,7 %. De plus, on a pu remarquer une légère hausse de l'emploi (+300) dans ce groupe par rapport à 2005, malgré le recul global.

GRAPHIQUE 2
Répartition de l'emploi



Cependant, même si l'on constate une amélioration, les femmes occupent toujours la grande majorité des emplois à temps partiel. En effet, en 1996, 76 % des emplois à temps partiel étaient occupés par des femmes et cette proportion a été ramenée à 72 % en 2006 (graphique 2).

Les moins de 30 ans éprouvent toujours des difficultés à s'intégrer sur le marché du travail régional. Même si le taux d'activité de ce groupe est passé de 57,0 % à 76,5 % en dix ans, cette hausse est attribuable à la diminution importante de la population des 15 à 29 ans entre 1996 et 2006. Quant à l'emploi, il a diminué de 17,8 % (-2 500 postes) au cours de cette période. En 2006, le niveau d'emploi des 15 à 29 ans est demeuré inchangé à 11 500 par rapport à l'année précédente.

L'économie de la Côte-Nord, tout comme celle de l'ensemble du Québec, repose grandement sur les exportations. De ce fait, elle est fortement exposée aux aléas des marchés internationaux. En 1988, les principales industries d'exportation québécoises étaient liées aux ressources naturelles (papier journal et aluminium). Aujourd'hui, trois des cinq principales sont des industries de haute technologie, soit l'aéronautique, les équipements de communication et les composantes électroniques. Ces industries ne sont pas présentes dans l'économie de la région.

Au contraire, la structure économique de la Côte-Nord repose encore sur l'exploitation des ressources et prend toujours peu de place dans « la nouvelle économie ». Les principaux produits d'exportation demeurent le minerai de fer, le papier journal, le bois de sciage et l'aluminium. De plus, l'augmentation de la production de la plupart des entreprises régionales s'est faite principalement par des gains de productivité plutôt que par des gains d'emplois. La construction joue aussi un rôle essentiel dans l'évolution de l'emploi.

Le développement économique de la Côte-Nord s'appuie donc sur la présence de grandes entreprises de classe mondiale liées à l'exploitation de l'une ou l'autre des ressources naturelles de son territoire. De plus, ces grands donneurs d'ordres permettent à un certain nombre de PME manufacturières de développer des spécialités et d'exporter leurs productions et leur savoir-faire aux quatre coins du monde. Toutefois, la situation géographique de la région constitue une faiblesse pour certains produits en raison notamment de l'éloignement des marchés et un atout pour d'autres en raison de la présence de ports de mer accessibles à l'année.

Par ailleurs, le départ à la retraite d'un grand nombre de travailleurs conjugué à l'exode de la population entraîne des difficultés importantes de recrutement pour les entreprises. Cette situation pourrait fragiliser certaines entreprises, principalement les PME, et freiner l'essor de certains projets d'investissement.

L'examen des principaux secteurs de l'activité économique permet de constater des situations très variables. Dans les mines, la croissance des prix du minerai a permis une hausse marquée de l'exploration et de gros projets d'investissement sont projetés, notamment dans la Caniapiscau. Dans l'industrie forestière, le contexte est plus difficile. La hausse du dollar canadien et du prix du pétrole et le ralentissement dans la construction aux États-Unis conjugués aux réductions des approvisionnements forestiers ont considérablement ralenti l'activité dans ce secteur. Une rationalisation des activités est à envisager dans ce secteur aux prises avec des coûts de production élevés. Le secteur des pêches devrait encore connaître des fluctuations importantes selon les espèces au cours des prochaines années. Toutefois, l'année 2006 semble avoir été meilleure que les années précédentes.

L'industrie de la construction a connu une période de forte croissance au tournant du siècle avec les projets de la rivière Toulnustouc et l'agrandissement de l'aluminerie Alouette. Depuis, l'activité a considérablement ralenti en 2005 et 2006. Si la situation semble s'être stabilisée en 2007, le secteur demeure en attente de la mise en chantier de nouveaux projets importants pour connaître une croissance.

Finalement, l'industrie touristique subit les pressions de la hausse de la valeur du dollar et des prix de l'énergie. Par contre, le développement du tourisme d'aventure et de l'écotourisme contribue au développement de l'industrie. De nouveaux produits tels le « Parc boréal » à Baie-Comeau et « Natashquan et l'œuvre de Gilles Vigneault » compenseront pour la stabilité des autres produits d'appel.

Selon la plupart des experts, l'emploi devrait augmenter au cours des prochaines années au Québec. D'ailleurs, les prévisions d'Emploi-Québec laissent présager une croissance de 1,3 % par année entre 2006 et 2011. Pour la région Côte-Nord et Nord-du-Québec, la hausse annuelle moyenne serait de 1,2 %, ce qui représente un gain total de 3 300 postes en cinq ans. L'augmentation de l'emploi ne permettrait pas une réduction du nombre de chômeurs dans la région et le taux de chômage pourrait passer de 8,1 % à 8,3 % en raison de la hausse du taux d'activité qu'amènera la reprise de la croissance de l'emploi. En fait, cette croissance cache un recul en 2007 et une reprise plus soutenue à compter de 2009 grâce notamment au secteur minier et à la construction du complexe hydroélectrique de la rivière Romaine près de Havre-Saint-Pierre, qui nécessitera environ 14 années de travaux.

2.4 Les enjeux du marché du travail

Plusieurs défis viendront influencer les actions d'Emploi-Québec Côte-Nord au cours des trois prochaines années. En effet, certains problèmes d'ordre plus structurel, affectant l'ensemble de la population ou des groupes particuliers de celle-ci, feront l'objet d'une attention particulière de la part d'Emploi-Québec. Nous pensons particulièrement aux défis que posent le recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée, le rehaussement de la scolarité, la restructuration des bassins de main-d'œuvre ainsi que les disparités régionales et la lutte à la pauvreté.

2.5 Le recrutement de la main-d'œuvre

Sur la Côte-Nord, la population est en diminution constante depuis 1981. Selon l'Institut de la statistique du Québec (tableau 3), le solde migratoire régional s'élevait à plus de 900 personnes en 2005-2006.

De plus, c'est dans le groupe des personnes entre 20 à 24 ans que l'on retrouve le solde migratoire négatif le plus important, soit 3,64 % de la population du groupe. Cependant, le solde est positif pour le groupe des 25 à 29 ans. Cet exode contribue au vieillissement rapide de la population. En 2001, l'âge moyen des Nord-Côtiers était de 36,7 ans, soit 1,8 année de

moins que dans l'ensemble du Québec. Cet écart est réduit de moitié en 2006 et n'existera plus en 2011.

TABLEAU 3
Soldes migratoires, Côte-Nord

	Entrants	Sortants	Solde
2001-2002	2 081	3 934	-1 853
2002-2003	2 225	3 426	-1 201
2003-2004	2 421	3 223	-802
2004-2005	2 294	3 121	-827
2005-2006	2 301	3 211	-910

Parallèlement à la diminution de la population, les besoins en main-d'œuvre vont en grandissant dans la région. Selon les plus récentes prévisions d'Emploi-Québec, il se créera 3 300 nouveaux emplois sur la Côte-Nord et au Nord-du-Québec principalement en raison de la croissance dans les mines et la construction. En même temps, environ 7 000 travailleurs prendront leur retraite selon des estimations faites à partir des données de la Régie des rentes du Québec (RRQ). Ainsi, au total, plus de 10 000 emplois seront à pourvoir dans la région d'ici 2011. De plus en plus de professions présenteront des perspectives favorables.

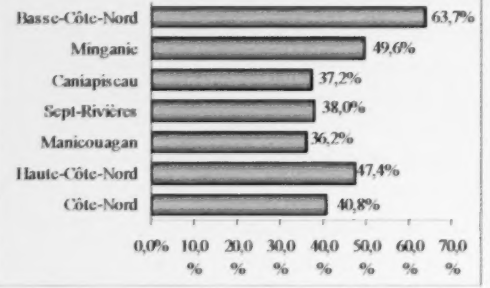
Dans une enquête sur les besoins en main-d'œuvre réalisée par Emploi-Québec Côte-Nord auprès de 1 300 entreprises de cinq employés et plus au cours de l'été 2007, 45 % des établissements ont mentionné éprouver des difficultés de recrutement. Cette proportion atteint 55 % sur le territoire du CLE de Sept-Îles où la création d'emplois est plus importante. Ces difficultés de recrutement toucheraient 206 professions dans divers domaines de l'activité économique, principalement ceux des mines et de l'industrie manufacturière.

La Côte-Nord n'est pas la seule région à connaître des difficultés de recrutement et de rétention de main-d'œuvre spécialisée. Les autres régions ressources, ainsi que celles qui approchent du niveau de plein emploi sont aussi dans la course à l'attraction de la main-d'œuvre. La région devra se montrer innovatrice dans sa façon d'attirer et de retenir les travailleurs spécialisés. Ce problème prendra de plus en plus d'importance à mesure que le vieillissement de la main-d'œuvre accroîtra la demande de remplacement, surtout si des mesures pour contrer l'exode des jeunes ne sont pas mises en place.

2.6 Le rehaussement de la scolarité

Une des caractéristiques de la région est le faible niveau de scolarité de sa population. En 2001, sur la Côte-Nord, 40,8 % de la population de 15 ans et plus n'avait obtenu aucun diplôme comparativement à 31,7 % au Québec[2]. L'écart était encore plus grand dans les extrémités du territoire (graphique 3). Cette situation est d'autant plus préoccupante qu'à ce moment-là le taux de chômage atteignait 27,5 % pour les personnes sans diplôme, comparativement à 15,7 % pour l'ensemble de la population de 15 ans et plus.

Graphique 3
Population sans diplôme 2001
(En % de la population de 15 ans et +)



Parmi les professions pour lesquelles les entreprises ont mentionné des difficultés de recrutement lors de l'enquête sur les besoins en main-d'œuvre réalisée durant l'été 2007, 70 % exigeaient de posséder un diplôme pour occuper l'emploi. D'autre part, parmi ces mêmes professions, près de 60 %

2. Les données sur la scolarité sont tirées du recensement de 2001 de Statistique Canada. Celles du recensement de 2006 seront disponibles en mars 2008.

n'exigeaient aucune expérience préalable. En fait, le tiers des entreprises ont mentionné le manque de candidats qualifiés comme étant la principale cause de difficultés de recrutement. Le manque de candidats expérimentés n'a été mentionné que dans 4,2 % des cas.

Les conditions d'entrée sur le marché du travail grandissent avec la modernisation des entreprises. Comme nous l'avons mentionné précédemment, l'augmentation de la production régionale s'est faite par des gains de productivité qui ont été assurés par des développements technologiques importants. On peut assurer qu'il en sera de même au cours des prochaines années.

Par ailleurs, les effectifs scolaires ne cessent de diminuer sur la Côte-Nord. Les prévisions faites par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport montrent la poursuite de cette érosion de la clientèle scolaire au cours des prochaines années avec une diminution moyenne d'environ 4 % par année d'ici 2009-2010.

De façon générale, les options offertes en formation professionnelle et technique répondent aux besoins du marché du travail. Dans plusieurs cas, c'est le manque d'inscriptions qui constitue un enjeu important. Dans d'autres cas, notamment dans le secteur minier, on constate que certaines options en demande ne sont pas offertes de façon récurrente sur la Côte-Nord, ce qui rend encore plus difficile le recrutement de la main-d'œuvre dans les professions qui y sont reliées.

De plus, malgré qu'on retrouve des services universitaires dans la région, il n'existe toujours pas d'université propre à la Côte-Nord. L'offre de service de ce niveau d'enseignement demeure donc minimale dans la région, ce qui contribue aux difficultés de recrutement mentionnées pour 39 métiers de niveau professionnel dans l'enquête sur les besoins en main-d'œuvre de 2007.

2.7 La restructuration de bassins de main-d'œuvre

Comme nous l'avons mentionné précédemment, la Côte-Nord connaît des difficultés de recrutement de plus en plus importantes. Pourtant, certains groupes de la société demeurent nettement moins présents sur le marché du travail. C'est le cas notamment des femmes, des jeunes, des travailleurs de 45 ans et plus, des personnes handicapées ou des autochtones. Les causes de cette exclusion du marché du travail varient souvent d'un groupe à l'autre.

La participation des femmes au marché du travail se caractérise par un taux d'emploi plus faible que celui des hommes et par la nature précaire des emplois qu'elles occupent. Ainsi, en 2006, le taux d'emploi des femmes de la Côte-Nord demeure nettement inférieur à celui des hommes, soit 54,1 % comparativement à 60,9 %. Les femmes occupent aussi 72 % des emplois à temps partiel.

TABLEAU 4

Taux d'emploi				
	Hommes		**Femmes**	
	2006	**2005**	**2006**	**2005**
Côte-Nord	60,9	66,0	54,1	52,4
Québec	65,0	65,0	55,6	55,5
Salaire hebdomadaire moyen				
Côte-Nord	826,06	844,77	549,24	561,09
Québec	760,88	745,97	578,01	563,94

De plus, selon Statistique Canada, le salaire hebdomadaire moyen des femmes de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec en 2006 (tableau 4) ne représentait que 66,5 % de celui des hommes, alors qu'au Québec cette proportion est de 76,0 %. Si, pour les hommes, le salaire moyen est nettement plus élevé dans la région, c'est le contraire pour les femmes en 2006 où la rémunération est légèrement inférieure à la moyenne des femmes au Québec.

Les femmes restent minoritaires chez les cadres supérieurs, le personnel scientifique et les travailleurs du domaine de la production de biens où la rémunération est relativement élevée et sont nettement plus nombreuses dans

le travail de bureau et les professions du secteur tertiaire où les salaires sont plus faibles.

Au cours des dix dernières années, la situation des jeunes sur le marché du travail s'est beaucoup améliorée sur la Côte-Nord. Entre 1996 et 2006, le taux d'emploi des 15 à 24 ans est passé de 38,5 % à 60,2 %, tandis que leur taux de chômage passait de 17,8 % à 12,2 %. Mais cette amélioration s'est faite principalement par une diminution de près de 50 % de la population de ce groupe. Au Québec, la diminution du nombre des 15 à 24 ans atteignait 0,9 % en dix ans. De plus, à 12,2 % le taux de chômage de ce groupe demeure nettement au-dessus de la moyenne de 8,2 % de la population de 15 ans et plus.

Par ailleurs, les jeunes ne constituent pas un groupe homogène. En effet, on observe au sein de ce groupe une grande variation des risques de chômage, notamment en raison du niveau de scolarité. Les jeunes de 15 à 19 ans qui ne fréquentent pas l'école sont ceux qui risquent le plus de connaître des difficultés sur le marché du travail. On retrouve un grand nombre de ces jeunes à l'assistance-emploi.

L'incidence des difficultés vécues par les travailleurs de 45 ans et plus est aussi largement conditionnée par leur niveau de scolarité. Pour cette raison, dans l'ensemble du Québec, le taux de chômage et le taux d'emploi de ces travailleurs peuvent varier du simple au triple. Sur la Côte-Nord, la participation au marché du travail des travailleurs de 45 ans et plus se caractérise par un taux d'activité et un taux d'emploi relativement faibles. Ils étaient 22 700 à occuper un emploi en 2006, ce qui représente une hausse de près de 15 % par rapport à 1996.

Les travailleurs de 45 ans et plus, en particulier, s'ils sont victimes de licenciement, faiblement scolarisés et ayant beaucoup d'ancienneté avec des qualifications propres à l'entreprise, courent un risque élevé de chômage de longue durée ou d'un retrait forcé de la population active. Compte tenu des besoins en main-d'œuvre anticipés, la Côte-Nord peut difficilement se passer de ses travailleurs âgés.

Un portrait statistique, préparé par l'Office des personnes handicapées du Québec en 1998, démontre que, sur la Côte-Nord, seulement 37 % des personnes de 15 à 64 ans avec incapacité avaient un emploi, comparativement à 63 % pour celles sans incapacité. Le revenu total moyen des personnes sans incapacité de la région est supérieur à celui des personnes avec incapacité, tant pour les femmes (16 693 $ comparativement à 11 045 $) que pour les hommes (33 116 $ comparativement à 18 649 $). De plus, 54 % du revenu des personnes ayant une incapacité provient de transferts gouvernementaux, comparativement à 15 % pour les personnes sans incapacité.

Le fait d'être une personne handicapée constitue un facteur aggravant du risque de chômage, en particulier lorsqu'il se trouve associé à des caractéristiques socioprofessionnelles défavorables à l'emploi, comme c'est souvent le cas.

Les autochtones forment un groupe de plus en plus important sur la Côte-Nord. En 2006, Statistique Canada recensait 8 500 personnes vivant sur les dix réserves de la Côte-Nord, ce qui représente une hausse de 17,0 % depuis 1996. Ils comptaient pour 8,8 % de la population totale de la région (tableau 5).

TABLEAU 5

LES AUTOCHTONES

Population 2006	8 500
Part de la Côte-Nord	8,8 %
Variation 1996-2006	17,0 %
Emploi 2001	1 760
Taux d'activité 2001	50,2 %
Taux de chômage 2001	32,8 %
Taux d'emploi 2001	33,7 %
Sans diplôme 2001	67,9 %
Revenu moyen en 2000	**16 035 $**

En 2001, à peine 50 % de ceux-ci étaient actifs sur le marché du travail et le tiers avaient un emploi. Les autochtones s'intègrent donc peu au marché du travail régional. Dans le contexte actuel de rareté de main-d'œuvre, il est souhaitable de faire les efforts nécessaires afin d'assurer une meilleure intégration de la main-d'œuvre autochtone dans l'économie régionale.

L'immigration demeure un phénomène marginal sur la Côte-Nord. Au recensement de 2001, 750 Nord-Côtiers se sont déclarés immigrants dans la région, ce qui représente à peine 0,1 % de la population immigrante du Québec. De ces 750 personnes, 475 demeuraient dans les municipalités de Baie-Comeau et Sept-Îles.

La Côte-Nord n'est donc pas une terre de prédilection pour les immigrants qui s'installent au Québec. Pourtant, avec le vieillissement de la population, l'exode des jeunes et l'augmentation des besoins en main-d'œuvre qui en découlent, il serait important de mettre en place les conditions qui favoriseraient l'arrivée de nouveaux immigrants dans la région.

2.8 Les disparités régionales et la lutte à la pauvreté

À l'instar des autres régions du Québec, la Côte-Nord connaît des disparités importantes quant au niveau de vie de ses habitants. Par exemple, le niveau d'emploi et de revenu est différent selon que l'on habite la Manicouagan ou la Basse-Côte-Nord. Parmi les indicateurs relatifs aux disparités, celui de la défavorisation matérielle et sociale de Pampalon et Raymond permet de rendre compte de ces deux dimensions de la pauvreté dans les différents territoires du Québec.

Comme le montre le tableau 6, c'est surtout au point de vue de la dimension matérielle (emploi, revenu et scolarité) que les territoires de la Côte-Nord sont défavorisés. Sur le plan social, la situation est plus favorable. Parmi les territoires de CLE, trois font partie des 50 territoires les plus défavorisés au Québec. Il s'agit des CLE de Forestville, des Escoumins et de Havre-Saint-Pierre.

TABLEAU 6
INDICE DE DÉFAVORISATION MATÉRIELLE ET SOCIALE DE PAMPALON ET RAYMOND
QUINTILE INFÉRIEUR SELON LE CLE, LA RÉGION ET LE QUÉBEC (2001)

	Baie-Comeau	Forest-ville	Havre-Saint-Pierre	Sept-Îles	Escou-mins	Port-Cartier	Côte-Nord	Québec
Dimension matérielle	24,6	76,5	81,8	21,6	95,7	43,2	40,4	20,0
Dimension sociale	3,0	12,9	0,0	10,1	0,0	0,0	5,2	20,0

La situation de la Basse-Côte-Nord est particulièrement préoccupante. Ce territoire isolé du reste du Québec, accessible uniquement par avion et par bateau l'été ou par avion et motoneige l'hiver, dont la pêche est pratiquement la seule activité motrice de l'économie, connaît des difficultés économiques importantes. En 2005, le taux de travailleurs de 25 à 64 ans était à peine de 54,1 % et le revenu disponible par habitant ne représentait que 75 % de celui de la Côte-Nord (tableau 7). Même si le taux de prestataires de l'aide sociale y est faible, il n'en demeure pas moins que la dépendance au revenu de l'État est très grande sur ce territoire, notamment

TABLEAU 7

QUELQUES INDICATEURS DE DISPARITÉ			
MRC	**Revenu disponible par habitant en 2006 ($)**	**Taux de prestataires de l'aide sociale en 2006 (%)**	**Taux de travailleurs de 24 à 64 ans en 2005 (%)**
Haute-Côte-Nord	18 907	9,4	64,8
Manicouagan	23 813	6,3	73,8
Sept-Rivières	24 012	6,5	72,2
Caniapiscau	35 088	0,6	80,1
Minganie	22 481	4,1	63,8
Basse-Côte-Nord	17 459	2,9	54,1
Côte-Nord	23 225	6,0	69,3

en ce qui concerne l'assurance-emploi. Les indices de pauvreté sont donc flagrants dans ces communautés isolées le long des 400 kilomètres les plus à l'est de la Côte-Nord.

Les disparités régionales sont des phénomènes bien présents sur la Côte-Nord et la lutte à la pauvreté est un enjeu important dans la vie socioéconomique régionale.

3 LES ORIENTATIONS RÉGIONALES 2008-2009 ET LES STRATÉGIES ENVISAGÉES

La présente partie du plan d'action expose l'essentiel de la planification régionale à partir des quatre orientations retenues et adoptées par la Commission des partenaires du marché du travail le 6 décembre 2007. Ces dernières s'articulent autour de grands objectifs nationaux tels que l'augmentation du taux d'emploi, l'amélioration de la productivité de la main-d'œuvre, la mobilisation des partenaires du marché du travail et l'amélioration des services de l'agence. Ces orientations et enjeux nationaux, qui figurent dans le plan d'action annuel d'Emploi-Québec, serviront à l'élaboration des stratégies et des actions que devra poser Emploi-Québec Côte-Nord pour répondre à ses propres défis.

Par les stratégies retenues, Emploi-Québec Côte-Nord sera en mesure d'intervenir afin d'améliorer le marché du travail et ainsi de faire face aux principaux défis que sont de remédier aux problèmes de pénurie et de recrutement de main-d'œuvre, de soutenir la qualification de la main-d'œuvre, de poser les actions nécessaires à la restructuration des bassins de main-d'œuvre et de réduire la pauvreté qui résulte souvent des disparités régionales.

Cette section présente donc, pour chacune des orientations, les interventions et les pistes d'action retenues et qui guideront nos actions au cours de l'année 2008-2009.

LES QUATRES ORIENTATIONS

1. FAVORISER LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET L'EMPLOI DU PLUS GRAND NOMBRE POSSIBLE DE QUÉBÉCOISES ET DE QUÉBÉCOIS (c'est-à-dire augmenter le taux d'emploi de la population en âge de travailler).

2. CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DE LA PRODUCTIVITÉ ET DE LA CAPACITÉ D'ADAPTATION DES ENTREPRISES AUX CHANGEMENTS, NOTAMMENT DÉMOGRAPHIQUES ET COMMERCIAUX.

3. POURSUIVRE LES ACTIONS VISANT À LUTTER CONTRE LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE.

4. AMÉLIORER LA PRESTATION DE SERVICES AUX CITOYENNES ET AUX CITOYENS.

ORIENTATION 1

FAVORISER LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI DU PLUS GRAND NOMBRE POSSIBLE DE QUÉBÉCOISES ET DE QUÉBÉCOIS (c'est-à-dire augmenter le taux d'emploi de la population en âge de travailler)

Les actions d'Emploi-Québec contre le chômage contribueront non seulement à réduire ce dernier, mais également à réduire le nombre de postes vacants et à atténuer les difficultés de recrutement auxquelles font face les entreprises. Dans le contexte du vieillissement et de la baisse de la population, il est impératif de favoriser la participation au marché du travail d'un maximum de personnes en âge de travailler.

STRATÉGIES

1. Favoriser l'autonomie des clientèles et le recours aux services universels d'information sur le marché du travail et de placement pour le réemploi rapide d'un nombre maximal de chômeurs dans les postes vacants.

CHAMPS D'INTERVENTION

1.1 Assurer une veille active des besoins de main-d'œuvre au niveau tant régional que local afin d'améliorer l'information sur le marché du travail, cela afin de favoriser une meilleure adéquation de l'offre et de la demande de main-d'œuvre;

1.2 Développer et offrir une information fiable, à jour et diversifiée sur le marché du travail, afin de guider les travailleurs, les entreprises et les partenaires dans leurs actions en faveur de l'emploi;

1.3 Favoriser l'utilisation des services en ligne d'IMT et de placement, autant chez les chercheurs d'emploi que chez les entreprises. Accompagner les personnes moins scolarisées en les aidant à utiliser les services électroniques et encourager les employeurs à inscrire les postes, notamment ceux qui sont les plus spécialisés, afin de rejoindre les chercheurs d'emploi inscrits ayant ces caractéristiques;

1.4 Assurer un meilleur arrimage entre les services aux individus et les services aux entreprises afin de rendre plus performant l'appariement des offres d'emploi et des candidatures dans Placement en ligne;

2. Intervenir de façon proactive auprès des demandeurs de prestations des travailleurs licenciés et des prestataires prêts à occuper un emploi afin d'assurer leur insertion en emploi la plus rapide possible et de contribuer ainsi au meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.

1.5 Poursuivre l'arrimage entre la formation et les besoins du marché du travail en nous appuyant sur les outils tels que les perspectives sectorielles et professionnelles et la liste des professions en demande;

1.6 Exposer davantage les personnes absentes de la population active aux perspectives professionnelles qu'offre le marché du travail;

1.7 Poursuivre nos interventions visant à encourager la persévérance scolaire et la lutte au décrochage scolaire.

2.1 Consolider l'efficacité des services d'accueil, d'évaluation et de référence de la clientèle et poursuivre les efforts pour soutenir les démarches de recherche d'emploi des demandeurs de prestations prêts à occuper un emploi;

2.2 Poursuivre la mise en place de mécanismes de repérage auprès des personnes à risque de chômage prolongé;

2.3 Fournir une assistance rapide et efficace aux travailleurs prêts à intégrer le marché du travail, notamment ceux qui sont licenciés de l'industrie forestière et ainsi favoriser un réemploi rapide;

2.4 Renforcer le rôle de l'agent en tant que gestionnaire de parcours des individus et en tant que responsable du recours aux mesures actives;

2.5 Outiller les agents d'aide à l'emploi afin qu'ils puissent :

- diriger rapidement les personnes autonomes vers les services universels;
- offrir des services et des mesures de réemploi rapide à celles qui peuvent dès maintenant intégrer un emploi;
- offrir des services et des mesures d'amélioration d'employabilité aux personnes plus éloignées du marché du travail.

3. Soutenir les efforts faits pour intégrer ou réintégrer le marché du travail pour les personnes à risque de sous-emploi, notamment celles appartenant à des bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail ou qui sont éloignées du marché du travail et à risque d'exclusion et de pauvreté.

Groupes visés : les jeunes, les femmes, les personnes de 45 ans et plus, les personnes handicapées, les immigrants, les judiciarisés, les autochtones et les personnes sous-scolarisées.

3.1 Revoir les moyens et les stratégies d'intervention auprès des personnes éloignées du marché du travail ainsi que les moyens de mobiliser ces dernières;

3.2 Faire évoluer, en partenariat avec les ressources externes et dans un objectif de complémentarité, l'offre de service d'Emploi-Québec en fonction des besoins du marché du travail, de la clientèle et des objectifs à atteindre;

3.3 Collaborer à la mise en œuvre d'une campagne de valorisation du travail auprès de la population et plus particulièrement des demandeurs d'aide à Emploi-Québec;

3.4 Repérer parmi les prestataires de l'aide sociale ceux qui sont susceptibles de bénéficier d'une intervention des services publics d'emploi;

3.5 Collaborer à la mise en œuvre de diverses stratégies visant les clientèles ciblées par Emploi-Québec.

LES INDICATEURS DE RÉSULTATS EN LIEN AVEC L'ORIENTATION 1	CIBLES RÉGIONALES 2008-2009	CIBLES RÉGIONALES 2008-2009 (AVEC LE PACTE POUR L'EMPLOI)
↓ Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	4 100	4 356
↓ Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participants de l'assurance-emploi	2 494	
↓ Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, clientèle des programmes d'assistance-sociale	945	1 088
↓ Proportion de participants à risque de chômage de longue durée	75 %	
↓ Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	522	
↓ Nombre de nouveaux participants immigrants aux interventions d'Emploi-Québec	33	

ORIENTATION 2

CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DE LA PRODUCTIVITÉ ET DE LA CAPACITÉ D'ADAPTATION DES ENTREPRISES AUX CHANGEMENTS, NOTAMMENT DÉMOGRAPHIQUES ET COMMERCIAUX

Cette orientation vise à prévenir d'éventuelles pénuries de main-d'œuvre qui pourraient ralentir la croissance de l'économie de la région et de la création d'emplois. Les changements commerciaux, technologiques et environnementaux exigent des entreprises de renforcer leur capacité d'adaptation, notamment par l'amélioration de la qualité de la main-d'œuvre et le transfert d'expertise. L'investissement dans les nouvelles technologies associé au changement organisationnel, à la formation et à la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée est l'un des déterminants importants de la productivité. Le vieillissement démographique en cours et qui s'accélérera fait craindre un manque de main-d'œuvre pour répondre aux besoins futurs. Les perspectives professionnelles de la Côte-Nord laissent entrevoir que 10 000 emplois seront à pourvoir d'ici 2011.

STRATÉGIES

1. **Assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail, par l'amélioration des qualifications de la main-d'œuvre et des mécanismes de reconnaissance des compétences avec le concours des comités sectoriels de main-d'œuvre et de concert avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.**

CHAMPS D'INTERVENTION

1.1 Promouvoir et mettre en œuvre, en collaboration avec les comités sectoriels, la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre dont l'objectif est l'acquisition, la mise à jour et la reconnaissance des compétences;

1.2 Favoriser l'implantation des diverses stratégies d'apprentissage en milieu de travail;

1.3 Promouvoir la diversification des modes de formation des nouvelles approches pédagogiques, tels la formation en alternance, la formation à temps partiel, la formation de courte durée, l'apprentissage virtuel;

1.4 Augmenter les compétences de base de la main-d'œuvre en entreprise par la formation générale et professionnelle ainsi que par la formation continue;

1.5 Collaborer à la mise en œuvre des priorités du plan d'action quinquennal 2008-2013 de la Politique d'éducation des adultes et de formation continue;

2. Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises de manière à accroître leur productivité, à augmenter leur taux de survie, à maintenir les emplois et à soutenir la création d'emplois à plus grande valeur ajoutée.

1.6 Consolider la veille active du marché du travail afin d'assurer une réponse adaptée aux besoins de formation des travailleurs et des besoins en main-d'œuvre des entreprises;

1.7 Soutenir les initiatives visant à mettre en valeur la main-d'œuvre immigrante auprès des entreprises nord-côtières;

1.8 Collaborer à la concrétisation de la stratégie de développement des créneaux d'excellence et les investissements des projets ACCORD.

2.1 Mettre en place un dispositif de repérage des entreprises dont les emplois sont menacés ou risquent de ne pas être créés, et ce, afin d'intervenir de façon préventive;

2.2 Promouvoir, auprès des entreprises, les services d'Emploi-Québec en matière de gestion des ressources humaines, c'est-à-dire en ce qui a trait au recrutement, au développement et à la rétention;

2.3 Collaborer, avec le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation et les autres ministères concernés, aux efforts de restructuration et d'adaptation des entreprises et de la main-d'œuvre, en regard des changements technologiques, démographiques et commerciaux. Une attention particulière sera apportée aux entreprises du secteur forestier et aux villes monoindustrielles;

2.4 Soutenir les entreprises dans l'intégration et le développement des personnes qui éprouvent des difficultés à intégrer le marché du travail;

2.5 Favoriser l'adaptation et le reclassement de la main-d'œuvre issue des secteurs en déclin vers les entreprises en expansion et qui risquent de vivre des pénuries;

2.6 Outiller les entreprises pour qu'elles acquièrent de meilleures pratiques en gestion des ressources humaines, notamment dans la préparation d'un plan de gestion prévisionnelle de main-d'œuvre;

2.7 Soutenir l'investissement en priorité dans les petites et moyennes entreprises par la formation, l'amélioration et la reconnaissance des compétences de leur main-d'œuvre;

2.8 Collaborer avec le conseil régional des partenaires du marché du travail à l'élaboration de solutions visant à diminuer les délais entre la fin d'une formation et le début d'un premier emploi.

LES INDICATEURS DE RÉSULTATS EN LIEN AVEC L'ORIENTATION 2	CIBLES RÉGIONALES 2008-2009	CIBLES RÉGIONALES 2008-2009 (AVEC LE PACTE POUR L'EMPLOI)
↓ Nombre d'entreprises nouvellement aidées	213	293
↓ Nombre de nouvelles ententes de qualification	55	70

ORIENTATION 3

POURSUIVRE LES ACTIONS VISANT À LUTTER CONTRE LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE

En vertu de la Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, Emploi-Québec joue un rôle de premier plan dans l'application de cette dernière par la planification et la réalisation d'actions visant à combattre et à prévenir la pauvreté et l'exclusion sociale par l'insertion en emploi.

Pour ce faire, une stratégie globale de lutte contre la pauvreté a été élaborée; elle est composée d'un ensemble d'actions mises en œuvre par le gouvernement, ses partenaires socioéconomiques, les collectivités régionales et locales, les organismes communautaires et les autres acteurs de la société. Ces actions doivent agir à la fois sur les causes et sur les conséquences de la pauvreté et de l'exclusion sociale pour que chaque personne puisse disposer du soutien et de l'appui nécessaire à l'atteinte de son autonomie.

Avec son bureau régional et ses points de services locaux, Emploi-Québec Côte-Nord offrira, en matière de solidarité sociale, des services selon deux volets : l'attribution d'une aide financière aux personnes et aux familles qui ne peuvent subvenir seules à leurs besoins, ainsi qu'une aide et un accompagnement structurés et adaptés aux prestataires de l'aide de dernier recours.

STRATÉGIES	CHAMPS D'INTERVENTION
1. Accorder une aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles démunies et gérer cette dernière avec rigueur et équité.	**1.1** Augmenter le taux de présence des prestataires de l'aide de dernier recours aux convocations d'Emploi-Québec, dont l'objet principal est de renseigner et de sensibiliser ces derniers aux avantages d'intégrer le marché du travail; **1.2** Poursuivre les activités destinées à assurer la conformité de l'aide versée, qui, outre les actions posées lors de l'attribution initiale, la gestion des dossiers actifs ou lors d'enquêtes, permet de tirer profit des ententes d'échanges de renseignements qu'Emploi-Québec conclut avec différents partenaires; **1.3** S'assurer d'une gestion efficace des prestations spéciales.

2. Fournir une aide et un accompagnement structurés et adaptés aux prestataires de l'aide financière de dernier recours.

Cette stratégie a pour but d'habituer les personnes à poursuivre leur démarche en vue d'un retour sur le marché du travail ou encore de favoriser leur participation et leur inclusion sociale.

2.1 Recourir au Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS) afin d'offrir aux personnes désireuses une aide et un accompagnement structurés destinés à renforcer leur intérêt, à définir leurs besoins, à accroître ou maintenir des habiletés, attitudes ou comportements, à rechercher des solutions à lever les obstacles à leur cheminement socioprofessionnel.

3. Favoriser l'engagement de l'ensemble de la société à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

3.1 Collaborer aux efforts, notamment de la Conférence régionale des élus (CRÉ), des municipalités régionales de comté (MRC) et des villes visant le développement d'une approche territoriale intégrée à la lutte contre la pauvreté;

3.2 Contribuer à faciliter le recours aux services gouvernementaux ou du milieu dont pourrait avoir besoin la clientèle desservie par Emploi-Québec, pour faciliter son intégration sociale ou professionnelle.

INDICATEUR DE RÉSULTATS EN LIEN AVEC L'ORIENTATION 3	CIBLES RÉGIONALES 2008-2009	CIBLES RÉGIONALES 2008-2009 (AVEC LE PACTE POUR L'EMPLOI)
↓ Nombre de sorties de l'aide de dernier recours (indicateur convergé)	640	720

ORIENTATION 4

AMÉLIORER LA PRESTATION DE SERVICES AUX CITOYENNES ET AUX CITOYENS

Cette orientation vise à accroître l'efficacité des interventions d'Emploi-Québec dans le contexte d'une gestion par résultats, décentralisée et en partenariat. Emploi-Québec Côte-Nord entend mettre en œuvre une offre de service qui réponde du mieux possible, et au meilleur coût, aux besoins des Nord-Côtières et des Nord-Côtiers.

L'amélioration de la prestation des services d'emploi et de solidarité sociale passe par la consolidation d'une offre de service intégrée visant à augmenter l'efficience de nos interventions dans un objectif de continuum.

Enfin, les organismes partenaires qui offrent des services complémentaires aux clientèles des centres locaux d'emploi seront mis à contribution pour leur expertise auprès de la clientèle.

STRATÉGIES

1. **Moderniser l'offre de service d'Emploi-Québec et consolider la gestion unifiée de ses services d'emploi aux individus et aux entreprises et de ses services de solidarité sociale.**

CHAMPS D'INTERVENTION

1.1 Poursuivre les actions visant la concertation et la mise en place du continuum de service entre les services de solidarité sociale et les services d'emploi aux individus et ceux aux entreprises;

1.2 Apporter une attention particulière à la gestion du changement, à la formation du personnel, à l'organisation du travail et assurer un soutien afin que les travaux de modernisation des services de l'agence s'effectuent harmonieusement;

1.3 Poursuivre le développement des compétences du personnel afin de maintenir des services de qualité.

2. Consolider le partenariat.

Étant une organisation dont l'intervention est basée sur le partenariat et la concertation, il est essentiel de consolider et d'optimiser nos liens afin de mieux desservir nos clientèles.

2.1 Recourir aux ressources externes et aux organismes en employabilité afin de tirer parti de leur expertise pour intervenir plus efficacement et en complémentarité auprès des diverses clientèles;

2.2 Renforcer les collaborations entre le conseil régional des partenaires du marché du travail, les comités sectoriels de main-d'œuvre et les services aux entreprises d'Emploi-Québec en vue d'assurer une meilleure identification et une réponse plus rapide aux besoins de main-d'œuvre des entreprises;

2.3 Participer, en collaboration avec nos partenaires du milieu, aux diverses activités visant à mieux desservir nos clientèles :

- collaborer avec la Conférence régionale des élus aux stratégies de développement;
- participer à la Table interordres de formation et d'emploi;
- maintenir nos liens avec les centres locaux de développement (CLD);
- collaborer aux stratégies de développement des régions ressources;
- participer avec nos partenaires à faire valoir les attraits de la région pour recruter et retenir la main-d'œuvre;
- collaborer avec les partenaires concernés à la mise en place des conditions de développement des créneaux d'excellence associés à la Côte-Nord dans le cadre du projet d'action concerté de coopération régionale de développement (ACCORD);
- collaborer avec les ministères en région à la mise en œuvre de diverses stratégies gouvernementales de développement économique et social.

3. Améliorer la gestion par résultats et soutenir la planification régionale et locale.

3.1 Tirer profit de l'expertise des membres du conseil régional des partenaires du marché du travail afin d'adapter les interventions d'Emploi-Québec à la réalité du marché du travail nord-côtier et de sa population;

3.2 Poursuivre les actions prévues par la convention de performance et d'imputabilité visant à s'assurer de l'efficacité et de l'efficience des actions des centres locaux d'emploi en regard de l'objectif d'insertion en emploi :

- poursuivre l'amélioration de la planification, de la gestion et du contrôle budgétaire;
- fixer des cibles de résultats pour l'ensemble des indicateurs de résultats et responsabiliser les employés à l'atteinte de ces derniers;
- s'assurer que l'offre de service des ressources externes comporte une reddition de compte axée sur la performance en matière d'insertion en emploi.

4. Améliorer l'information sur le marché du travail pour la prise de décision au niveau tant stratégique qu'opérationnel.

4.1 Faire en sorte que les informations du marché du travail issues, entre autres, de la veille active puissent contribuer à améliorer l'offre de service d'Emploi-Québec et la prise de décisions des différents acteurs.

LES INDICATEURS DE RÉSULTATS EN LIEN AVEC L'ORIENTATION 4	CIBLES RÉGIONALES 2008-2009	CIBLES RÉGIONALES 2008-2009 AVEC LE PACTE POUR L'EMPLOI
Participants en emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec	1 959	2 088
Retour en emploi des prestataires de l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec	932	
Retour en emploi des prestataires des programmes d'assistance-sociale à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec	408	471
Prestations non versées à la clientèle des programmes d'assistance-sociale à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec	1 300 000 $	1 478 400 $
Prestations non versées à l'assurance-emploi	3 649 000 $	

4 LES FACTEURS DE CONTINGENCE

Il est important de préciser que certains facteurs ne sont pas du ressort d'Emploi-Québec Côte-Nord et peuvent par conséquent influencer la réalisation du plan d'action régional.

Les cibles de résultats liées aux indicateurs sont établies de façon préliminaire et seront adaptées à la lumière des résultats de 2007-2008 et des prévisions révisées pour 2008-2009.

Le budget réel de 2008-2009 en provenance du Fonds de développement du marché du travail n'est pas connu au moment de déposer ce plan et pourrait avoir une influence sur la mise en œuvre des stratégies retenues.

Finalement, si Emploi-Québec Côte-Nord doit assumer une nouvelle diminution du budget d'administration et de ses effectifs, cela pourrait avoir des répercussions sur l'atteinte des résultats.

ANNEXES

ANNEXE 1

RÉPARTITION DU BUDGET DU FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Les budgets d'intervention de la région de la Côte-Nord sont répartis en tenant compte des principales clientèles qu'Emploi-Québec doit desservir :

- les prestataires de l'assurance-emploi;
- les prestataires de l'assistance-sociale;
- les entreprises.

L'exercice de répartition budgétaire est fait sur la base du budget alloué de la dernière année. Il tient compte de l'historique, des réalisations des trois dernières années et de l'estimation des besoins de chacun des CLE.

Répartition du budget 2008-2009 par CLE

UNITÉ ADMINISTRATIVE	FONDS DU QUÉBEC	COMPTE DE L'ASSURANCE-EMPLOI	TOTAL 2008-2009	TOTAL 2007-2008
Direction régionale	662 773	1 376 781	**2 039 554**	**1 304 025**
Les Escoumins	136 215	548 285	**684 500**	**691 632**
Forestville	208 863	840 704	**1 049 567**	**800 322**
Baie-Comeau	525 806	2 116 453	**2 642 259**	**2 495 564**
Port-Cartier	134 256	540 402	**674 658**	**639 759**
Sept-Îles	478 442	1 925 808	**2 404 251**	**2 457 299**
Havre-Saint-Pierre	297 001	1 195 478	**1 492 479**	**1 412 517**
Total	**2 443 356**	**8 543 912**	**10 987 268**	**9 801 118**

Suite au lancement du Pacte pour l'emploi, la région Côte-Nord s'est vue octroyer une enveloppe budgétaire additionnelle de l'ordre de 616 600 $. Ce budget sera utilisé dans le cadre de nos mesures actives d'emploi afin de répondre aux besoins des clientèles visées par le Pacte pour l'emploi.

Annexe 2

Les indicateurs et les cibles de résultats

Les indicateurs de résultats en lien avec l'orientation 1	Cibles 2007-2008	Cibles 2008-2009	Cibles 2008-2009 (avec le Pacte pour l'emploi)
1. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	4 269	4 100	4 356
2. Nombre de nouveaux participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec	2 849	2 494	
3. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, clientèle des programmes d'assistance-sociale	1 041	945	1 088
4. Proportion de participants à risque de chômage de longue durée	75 %	75 %	
5. Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	525	522	
6. Nombre de nouveaux participants immigrants aux interventions d'Emploi-Québec	31	33	

Les indicateurs de résultats en lien avec l'orientation 2	Cibles 2007-2008	Cibles 2008-2009	Cibles 2008-2009 (avec le Pacte pour l'emploi)
7. Nombre d'entreprises nouvellement aidées	213	213	293
8. Nombre de nouvelles ententes de qualification	110	55	90

L'indicateur de résultats en lien avec l'orientation 3	Cibles 2007-2008	Cibles 2008-2009	Cibles 2008-2009 (avec le Pacte pour l'emploi)
9. Nombre de sorties de l'aide de dernier recours (indicateur convergé)	647	640	720

Les indicateurs de résultats en lien avec l'orientation 4	Cibles 2007-2008	Cibles 2008-2009	Cibles 2008-2009 (avec le Pacte pour l'emploi)
10. Participants en emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec	2 241	1 959	2 088
11. Retour en emploi des prestataires de l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec	1 082	932	
12. Retour en emploi des prestataires, clientèle des programmes d'assistance-sociale à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec	425	408	471
13. Prestations non versées à la clientèle des programmes d'assistance-sociale à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec	1 435 800 $	1 300 000 $	1 478 400 $
14. Prestations non versées à l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec	3 323 300 $	3 649 000 $	

ANNEXE 3

LES CIBLES DE RÉSULTATS ET LES OBJECTIFS OPÉRATIONNELS DES SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE

Emploi-Québec a établi, pour l'année 2008-2009, des cibles en regard des indicateurs de résultats de solidarité sociale. La région entend contribuer à l'atteinte de ces résultats en poursuivant les cibles suivantes :

LES INDICATEURS DE RÉSULTATS	CIBLES 2008-2009	CIBLES 2007-2008
Délai moyen de traitement des nouvelles demandes déposées à l'attribution initiale	10 jours	10 jours
Ratio de plaintes par 1 000 ménages	1,85	1,85
Pourcentage des décisions modifiées à la suite d'une demande de révision	21,0 %	21,0 %
Nombre de nouveaux participants aux programmes d'aide et d'accompagnement social	50	40

Annexe 4

Objectifs additionnels liés au Pacte pour l'emploi pour la période 2008-2011

Mesures du Pacte pour l'emploi	Participants	Objectifs additionnels estimés pour la région
Investir dans le potentiel des personnes		
Démarcheur d'emploi	Prestataires d'assistance-sociale	107
Intensification des interventions – mesures actives d'Emploi-Québec	Personnes admissibles	188
Conciliation travail-études	Jeunes	ND
Hausse des allocations d'aide à l'emploi	Personnes admissibles	s.o.
Mesures à l'intension des personnes handicapées	Personnes handicapées	21
Intégration et maintien en emploi des immigrants – participation à PRIIME	Personnes immigrantes	8
Crédit d'impôt pour stage en milieu de travail	Personnes handicapées Personnes immigrantes	ND
Valoriser le travail		
Supplément à la Prime au travail	Prestataires de l'aide sociale de longue durée	309
Prime au travail dédiée aux personnes présentant des contraintes sévères à l'emploi	Prestataires de la solidarité sociale	134
Pleine indexation de la déduction fiscale pour les travailleurs	Personnes déclarant des revenus de travail	s.o.
Découvrir	Jeunes	45
	entreprises	9
Alternative jeunesse	Jeunes	105
Une main-d'œuvre mieux formée : des entreprises plus productives		
Mutuelles de formation et consolidation de la formation en ligne	Entreprises	ND
Formation en entreprises	Entreprises	147
Crédit d'impôt pour la formation de la main-d'œuvre (secteur manufacturier)	Entreprises	ND
Reconnaissance des compétences	Entreprises	190

Emploi
et Solidarité sociale
Québec